

PRIJEDLOG
ZAKONA O SPRJEČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Zagreb, srpanj 2007.

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona, sadržana je u odredbama članka 3. i članka 35. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“ br. 41/01 i 55/01 - pročišćeni tekst).

II. OCJENA STANJA I OSNOVANA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

1. OCJENA STANJA

1.1. Određivanje pojma

Prvi je mobbing opisao 1984. psiholog Heinz Leymann. Definirao ga je kao: »psihološki teror na radnom mjestu, odnosi se na neprijateljsku i neetičnu komunikaciju, koja je sustavno usmjerena od strane jednoga ili više pojedinaca prema, uglavnom, jednom pojedincu, koji je zbog mobbinga gurnut u poziciju u kojoj je bespomoćan ili u nemogućnosti obraniti se te držan u njoj pomoću stalnih mobbizirajućih aktivnosti. Te aktivnosti odvijaju se s visokom učestalošću (statistička definicija: barem jednom u tjednu) i u duljem razdoblju (statistička definicija: najmanje šest mjeseci). Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje«.

Potpunija definicija mobbinga navedena je u novom francuskom zakonu o mobbingu, definirala ga je francuska psihologinja Marie-France Hirigoyen, a glasi: »Mobbing je psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost (francuski: *harcèlement moral*)«.

Naziv *mobbing* se upotrebljava u Švedskoj, Njemačkoj, Italiji i nekim drugim državama). O viktimizaciji na radnom mjestu se govori u švedskom zakonodavstvu. O maltretiranju/ponižavanju na radnom mjestu (engl. *workplace bullying*) se govori u Velikoj Britaniji (zasada samo Employment Rights Act 1996) i SAD. Ostale države EU prepoznaju mobbing kao psihološki teror ili uznemiravanje (engl. *psychological terror or harassment*).

Savjetodavni odbor Europske komisije za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na radu, u svom „Mišljenju o nasilju na radnom mjestu“, usvojenom 2001. godine, navodi: „Mobbing je negativan oblik ponašanja, između kolega ili između hijerarhijskih nadređenih i podređenih, kojim se dotičnu osobu opetovano ponižava i napada izravno ili neizravno od strane jedne ili više osoba u svrhu i s ciljem otuđivanja iste te osobe.“

Okvirni sporazum o zlostavljanju i nasilju na radu kojeg su 15. prosinca 2006. godine parafirali socijalni partneri - Europska konfederacija sindikata s jedne strane, te udruge poslodavaca koje djeluju na toj razini (UNICE, UEAPME, CEEP) ima za cilj povećati osviještenost i razumijevanje, kako poslodavaca, tako i radnika i njihovih predstavnika, te osigurati akcijsko usmjerenje za prepoznavanje i sprječavanje zlostavljanja i nasilja na radu.

Pri tome se polazi od konstatacije kako zlostavljanje ima ozbiljne socijalne i gospodarske posljedice, te pogađa kako radnike, tako i poslodavce

U tekstu Zakona predlaže se umjesto naziva «mobbing» višerječni naziv «zlostavljanje na radu», što je primjereni hrvatski naziv prema stručnom mišljenju Instituta za hrvatski jezik i jezikoslovlje dostavljenom Udruzi Mobbing dana 25. studenoga 2006. godine.

1.2. Vrste zlostavljanja na radu

Promatrajući tko je zlostavljač a tko žrtva, zlostavljanje na radu možemo podijeliti na:

- vertikalno, kad nadređeni zlostavlja podređenog radnika kakav je prisutan u oko 75 slučajeva i
- horizontalni kad kolege zlostavljaju kolegu – što se dešava u oko 25 slučajeva.

Kada analiziramo motive zlostavljanja, razlikujemo:

- strateško zlostavljanje i
- emotivno zlostavljanje.

Strateški predstavlja dogovor upravljačkog vrha o tome koji su radnici nepoželjni prije početka provođenja organiziranog zlostavljanja, tako da radnici sami daju otkaz ne tražeći otpremninu, dokup staža za mirovinu ili nešto slično. Važno je pritom toliko uništiti žrtvu da postane neinteresantna konkurenciji.

Uzroke emotivnog zlostavljanja možemo tražiti u različitim aspektima ličnosti zlostavljača, ali i žrtve zlostavljanja. Zlostavljači su često osobe s ozbiljnim poremećajima ličnosti – psihopati – koji maltretiraju žrtvu zbog osjećaja antipatije, ljubomore, zavisti, straha ili želje za vlašću (kratomanska paranoja). I u žrtvi zlostavljanja možemo naći neke karakteristike ličnosti, ali one ne daju zlostavljaču pravo da maltretira žrtvu, već nam služe da shvatimo zašto je upravo taj radnik, a ne neki drugi, izabran. Da bi realizirao svoj plan eliminacije žrtve, zlostavljač mora i druge uvjeriti kako je izabrana žrtva štetna za ustanovu, jer je primjerice previše rigidna u poštivanju zakona i pravila, ili zbog istupanja u javnosti.

1.3. Učestalost zlostavljanja na radu

Istraživanjem *Northwestern National Life Insurance Company*, 1993. ustanovljeno je da je jedan od četiri radnika u SAD-u mobiziran.

Istraživanje *Institute of Personnel and Development* u Velikoj Britaniji pokazalo je da je jedan od osam radnika bio mobiziran u posljednjih pet godina.

U Europi je dva velika istraživanja provela *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Prvo veliko istraživanje, objavljeno 2000. godine (Third European Survey on Working Conditions, Dublin, Ireland, 2000.) provedeno je na 21 500 zaposlenih u zemljama članicama Europske unije i dobiveni su ovi rezultati:

- 2% (3 milijuna radnika u EU) bilo je meta fizičkog nasilja od osoba na radnome mjestu
- 4% (6 milijuna radnika u EU) bilo je meta fizičkog nasilja od osoba izvan radnog mjesta
- 2% (3 milijuna radnika u EU) bilo je meta seksualnog nasilja
- 9% radnika bilo je meta mobbinga (to je oko 13 milijuna radnika u EU).

Rezultati pokazuju i velike razlike u postotku mobiziranih radnika među državama članicama. Možemo uočiti ove rezultate:

- u Finskoj je 15% radnika izloženo psihološkom maltretiranju na poslu
- u Velikoj Britaniji i Nizozemskoj 14%
- u Švedskoj 12%
- u Belgiji 11%
- u Francuskoj i Irskoj 10%
- u Danskoj 8%
- u Njemačkoj i Luksemburgu 7%
- u Austriji 6%
- u Španjolskoj i Grčkoj 5%
- u Italiji i Portugalu 4%.

U istraživanju *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Third European Survey on Working Conditions, Dublin, Irska, 2000)* možemo uočiti i postotak mobbinga u različitim djelatnostima: u državnoj upravi i obrani 14%, u školstvu i zdravstvu 12%, u hotelijerstvu i ugostiteljstvu 12%, u transportu i komunikacijama 12%, u prodaji na veliko i malo 9%, u poslovanju s nekretninama 7%, u rudarstvu i prerađivačkoj industriji 6%, u financijskom posredovanju 5%, u građevinarstvu 5%, na području električne energije, plina i vodoopskrbe 3%, u poljoprivredi i ribarstvu 3%.

Drugo veliko istraživanje *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (www.eurofoun.eu.int) provedeno je 2001, a rezultati su objavljeni 2003. godine. U istraživanju radnih uvjeta sudjelovalo je 12 država, novih članica Europske unije. U svakoj je državi analiziran uzorak od 1 000 radnika, osim na Malti i Cipru gdje je uzorak bio 500 radnika. Od ukupno 11 000 radnika u prosjeku je 6,9% izloženo mobbingu. Postotak je nešto niži od 9%, koliki je postotak kod ostalih članica EU. Razloge možemo tražiti u informiranosti i kulturnim razlikama, koje smo već obrazložili na primjeru Italije.

Postotak mobiziranih radnika u pojedinim državama, novim članicama EU.

Bugarska	6,5%
Cipar	3,5%
Estonija	8,6%
Litva	10,5%
Letonija	4,7%
Mađarska	3,0%
Malta	6,9%
Poljska	4,9%
Rumunjska	9,0%
Slovenija	7,1%
Slovačka	9,5%
Republika Češka	9,5%

U posljednjih desetak godina u cijeloj je Europi objavljen velik broj istraživanja, ali zbog različitih pristupa mobbingu, različitih definicija mobbinga i različitih mjernih instrumenata te kulturalnih razlika, rezultate je teško međusobno uspoređivati.

1.4. EU zakonodavstvo

U prosincu 2000. g. Europsko udruženje za poboljšanje uvjeta života i rada izvijestilo je da je oko 8% radnika u EU godišnje žrtva mobbinga, no stvarni broj se ne zna budući da se veliki broj slučajeva mobbinga ne prijavljuje. Savjetodavni odbor Europske komisije za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na radu „Mišljenje o nasilju na radnom mjestu“ (2001.), pri čemu je dana i definicija mobbinga („Mobbing je negativan oblik ponašanja, između kolega ili između hijerarhijskih nadređenih i podređenih, kojim se dotičnu osobu opetovano ponižava i napada izravno ili neizravno od strane jedne ili više osoba u svrhu i s ciljem otuđivanja iste te osobe.“)

Europski parlament usvojio „Rezoluciju o zlostavljanju na radnom mjestu 2001/2339 (INI)“ Poziva socijalne partnere iz država članica te na razini Zajednice da razviju vlastite pristupe za borbu protiv bullyinga i nasilja na radu.

U priopćenju „Prilagodba promjenama na radu i u društvu: Nova strategija Zajednice o zaštiti na radu za razdoblje 2002.-2006.“, Komisija istakla nove potrebe koje su se pojavile na području promoviranja „zadovoljstva na radu“.

Polazeći od navedenih preporuka, svjesni značenja problema koje izaziva zlostavljanje na radu, socijalni partneri - Europska konfederacija sindikata s jedne strane, te udruge poslodavaca koje djeluju na toj razini (UNICE, UEAPME, CEEP) parafirali su 15. prosinca 2006. godine Okvirni sporazumu o zlostavljanju i nasilju na radu.

Godine 1993. Švedska je prva država EU koja je usvojila zakonodavstvo o zabrani psihičkog maltretiranja na radnom mjestu sa Pravilnikom o viktimizaciji na radnom mjestu (*Ordinance on Vicitimisation at Work*). Francuska je kroz Social and Modernisation Law, 2002. g. nadopunila Zakon o radu i Kazneni zakon uvrštavajući u njih odredbe o psihičkom

malteretiranju. Luxemburg je potpisao prvi kolektivni ugovor o psihičkom maltretiranju (2001.), španjolski sud je 2001. g. donio odluku da radnici imaju pravo na naknadu štete za kršenje obveza na radnom mjestu uzrokovanih psihičkim maltretiranjem, a Belgija je usvojila zakon o psihičkom maltretiranju 2002. U Velikoj Britaniji postoji prijedlog zakona, no on još uvijek nije usvojen.

Švedski Pravilnik o viktimizaciji na radnom mjestu (*Ordinance on Vicitimisation at Work*) sastoji se od šest kratkih članaka koji definiraju viktimizaciju (*kränkande särbehandling*) kao „periodično učestalo ili izrazito negativno djelovanje koje je usmjereno protiv zaposlenika pojedinačno na neprijateljski način i može rezultirati izopćenjem zaposlenika iz radne zajednice“. Pravilnik zahtijeva od poslodavca da spriječi viktimizaciju i da jasno odredi da se ona ne prihvaća, odnosno da je zabranjena. Nadalje, poslodavac mora definirati način na koji „otkriva i ispravlja nezadovoljavajuće uvjete rada, probleme u organizaciji rada ili nedostatke suradnje, a koji bi mogli dovesti do viktimizacije“. Poslodavac mora poduzeti odgovarajuće mjere kako bi otkrio znakove viktimizacije, uključujući i poduzimanje „posebne istrage“ kako bi se uvjerio da se uzroci nalaze u načinu organizacije rada. Konačno, poslodavac mora poduzeti sve mjere kako bi pomogao zaposlenicima koji su žrtve viktimizacije. Za implementaciju Pravilnika zadužen je Swedish National Board of occupational Safteti and Health. Nedostatak švedskog pravilnika je što ne propisuje posebne sankcije za žrtve mobbinga. Kao rezultat svijesti o postojanju mobbinga, poslodavci u Švedskoj, kako u javnom tako i u privatnom sektoru su prepoznali mobbing u svojim mjerama i politikama.

Što se Francuske tiče, zanimljivo je reći da su francuski sudovi prepoznali mobbing još prije nego što je on definiran na zakonodavnoj razini (npr. francuski Vrhovni sud v. IBM Francuska, 1960.g.). Nakon publikacije knjige francuske psihologinje Hirigoyen koja je definirala mobbing 1998. francuski sudovi počinju spominjati psihičko uznemiravanje u svojim presudama (presuda Vrhovnog suda iz 1999.). Francuski zakon o radu kao i Kazneni zakon sadrže otprilike sličnu definiciju mobbinga. Francuski Kazneni zakon propisuje i sankciju za mobbing koja glasi: 1 godina zatvora i novčana kazna u iznosu od 15,000 eura, dok Zakon o radu također propisuje zatvorsku kaznu od 1 godine i/ili novčanu kaznu od 3750 eura. Zakon o radu također propisuje da zaposlenik neće biti kažnjen ili diskriminiran u odnosu na plaću, usavršavanje, napredovanje ili obnavljanje ugovora o radu ukoliko je trpio ili odbio trpiti psihičko maltretiranje. Raskid ugovora na temelju ovakvih kriterija je ništavan. Zakon o radu također disciplinski kažnjava ostale zaposlenike koji psihički maltretiraju ostale kolege. Francuski Zakon o radu također ima i odredbe o teretu dokazivanja u slučajevima mobbinga.

1.5. Posljedice zlostavljanja

Svako zlostavljanje, pa tako i ono na radnom mjestu, nosi rizik trajnog oštećenja zdravlja. Intenzitet i vrsta posljedica ovisi o tri kategorije čimbenika: intenzitetu mobinga (moralnog zlostavljanja), dužini trajanja i karakteristikama žrtve (crtama ličnosti).

Zdravstvene smetnje i simptomi žrtava mobbinga javljaju se na tri razine funkcioniranja:

1. Promjene na socijalno-emocionalnoj razini - Poremećaji raspoloženja kao što je depresija, anksioznost, krize plača, opsesivna ideacija (stalno razmišljanje o problemu), osjećaj depersonalizacije, napadi panike, socijalna izolacija, nedostatak interesa za druge ljude ili za članove obitelji, emocionalna otupjelost. Prema istraživanju Staffordshire University, provedenom u Velikoj Britaniji, 75,6% žrtava mobinga ima zdravstvene posljedice, pati od depresije i ima pad samopoštovanja.

2. Promjene na tjelesno-zdravstvenoj razini - Glavobolje, poremećaji spavanja, osjećaj gubitka ravnoteže s vrtoglavicom, poremećaji u probavnom sustavu, osjećaj pritiska u prsima, nedostatak zraka, srčane poteškoće, kožne promjene, smanjenje kinestetičke osjetljivosti.

3. Promjene u ponašanju (poremećaji ponašanja) - agresivnost (hetero ili autoagresija), pasivizacija (npr. hipersomnija), poremećaj hranjenja (smanjenje ili povećanje apetita), učestalo korištenje alkohola, cigareta, lijekova, seksualni poremećaji (npr. smanjenje seksualne želje i poremećaj u seksualnoj aktivnosti). Prema istraživanjima provedenima u Švedskoj 10-20% suicida ima direktan ili indirektan uzrok u problemima na poslu, dok se u istraživanju provedenom u Italiji u 13% suicida anamnestički nalazi zlostavljanje na poslu. (Doc. dr. Nataša Jokić-Begić - "Socijalna psihijatrija" broj 1. (Social psychiatry) 2003; Vol. 31: str. 25-31)

Činjenica je da mobbing ne predstavlja samo problem za radnike koji su izloženi takvom ponašanju izazivajući kod njih psihičke i psihosomatske smetnje, nego predstavlja i iznimno visoke društvene troškove, ali i troškove poslodavaca, koji nastaju zbog izostanka radnika s posla, fluktuacije radnika i male učinkovitosti žrtve mobbinga.

U SAD-u troškovi proizašli iz mobbinga procjenjuju se na 4 milijarde \$. U Njemačkoj godišnji troškovi proizašli iz mobbinga za društva s više od 1000 zaposlenih prelaze 112.000 \$. Leymann je za Švedsku pronašao da svaka žrtva mobbinga državu stoji 30.000 – 100.000 \$.

Kod radnika koji su visoko izloženi mobbingu postoji tendencija ranog umirovljenja. Prema švedskoj statistici brojke za 1991. godinu pokazuju da je oko 25% radnika iznad 55 godina umirovljeno ranije, a od toga 20-40% ranijih je umirovljenja nastalo zbog oboljenja čiji je osnovni uzrok loši psiho-socijalni radni uvjeti, između ostalog i mobbing. To znači da je približno svaki treći do peti ranije umirovljeni pojedinac u ovoj dobnoj skupini patio zbog visoko izraženog mobbinga.

1.6. Zakonodavstvo u RH

Novelom Zakona o radu 2003. godine uvedena je zaštita dostojanstva radnika na slijedeći način:

- obveza je poslodavca zaštititi dostojanstvo radnika;
- radnik uživa zaštitu od poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojim redovito dolazi u doticaj;
- postupak i mjere zaštite dostojanstva uređuje se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća ili pravilnikom o radu;

- poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati osobu koja je u njegovo ime dužna primiti i rješavati pritužbe;
- radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita;
- radnik ima pravo od suda zahtijevati naknadu štete;
- za vrijeme prekida rada, radnik ostvaruje plaću kao da je radio.

U vremenu primjene Zakona uočeni su slijedeći problemi:

- Zakon o radu ne osigurava pravnu zaštitu u odnosu na sve uzroke koji mogu dovesti do zlostavljanja na radu, budući je određena samo u odnosu na uzroke koji predstavljaju neki od oblika diskriminacije iz članka 2. istog Zakona (na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća). Zakon ne daje zaštitu od zlostavljanja na radu koje je posljedica osobina ličnosti, individualnih i grupnih obrazaca ponašanja, nepostojanja primjerene strukture i industrijske kulture, nastupanja s pozicije moći i sl..
- U slučaju nepoduzimanja mjera od strane poslodavca, radnik sudskim putem može tražiti isključivo naknadu štete, a za postupak u kojem bi tražio prestanak radnje kojom se povrijeđuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica, u mogao bi pokrenuti građansku parnicu prema odredbama Zakona o obveznim odnosima, a ne Zakona o radu. To bi za radnike izazvalo i značajne troškove, ali bi činjenica da ne traži naknadu štete već samo prestanak radnje značila da po toj osnovi ne može koristiti pravo izostanka s rada do okončanja sudskog postupka.
- Kod postupka zaštite upućuje se na kolektivne ugovore, sporazume s radničkim vijećem ili pravilnike o radu. Činjenica je da svi radnici u RH nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorom, a samo kod poslodavaca s više od 20 zaposlenih može se utemeljiti radničko vijeće i samo su ti poslodavci obvezni na donošenje pravilnika o radu. Slijedom toga, na značajan dio zaposlenih primjenjuje se isključivo Zakon o radu, koji očigledno ne sadrži dostatne odredbe da bi se taj postupak mogao provesti i na tu kategoriju radnika.
- Isključivo je na žrtvi postupanja pokretanje postupka zaštite od uznemiravanja, na koji način mogu biti izloženi dodatnom uznemiravanju. Poslodavac može prekršajno odgovarati samo u slučaju ako ne imenuje osobu ovlaštenu na primanje pritužbi, ali ne i u slučaju ako ne poduzme potrebne mjere kojim bi radnika zaštitio od daljnjeg uznemiravanja.

U Republici Hrvatskoj procjenjuje se da je od 2003. godine podnijeto više od 100 tužbi radi naknade štete od uznemiravanja, ali još uvijek nema niti jedne čak niti prvostupanjske presude, dijelom i zbog činjenice nejasnih i nedostatnih odredbi.

1.7. Prisutnost zlostavljanja na radu u RH

Mobing oduvijek postoji i kod nas, ali se o njemu počelo govoriti tek prije nekoliko godina. Prvi put je taj pojam uveden u Hrvatsku 2000. na 8. godišnjoj konferenciji hrvatskih psihologa u Zagrebu, u sklopu predavanja o mobingu Andreja Kostelić-Martić.

Ankete koje su do sada provedene u RH ukazuju da je mobbing prisutan i to u zabrinjavajućem opsegu. Sustavno psihičko zlostavljanje na radnom mjestu prepoznaje i prijavljuje sve više osoba koje zbog psihičkih i fizičkih posljedica zlostavljanja nisu u stanju obavljati svoje zadaće. Provođenje ankete među osobama koje su se obratile Udruzi mobbing za savjet i pomoć tijekom 2005. godine imalo je za cilj doprinijeti istraživanjima o prisutnosti mobbinga u Hrvatskoj u svrhu planiranja i poduzimanja odgovarajućih mjera za njegovo sprječavanje i prevencije. Ankete u Udruzi od travnja do prosinca 2005. godine ispunile su 1152 osobe. Znatno su se češće javljale žene (70%). Gotovo polovina (45%) ih je najproduktivnije životne dobi od 36 do 50 godina. Visokoobrazovani se javljaju češće (48%). Polovina ispitanika radi za istog poslodavca više od deset godina.

Kao žrtve mobbinga osjećaju se poniženo, ranjivo, bolesno i zaplašeno. Na pitanje kako je mobbing utjecao na njihov odnos prema radnom mjestu, najčešće su osjećali pojačani stres (64%), preko polovine (53%) ih je razmišljalo da napusti sadašnji posao; pola (50%) je osjećalo smanjenu radnu učinkovitost i gubitak koncentracije (49%). Više od 40% osjetilo je gubitak motivacije i nije htjelo ići na posao, a četvrtina (24%) je počela češće odlaziti na bolovanje. U privatnom životu mobbing im je uzrokovao pojačani stres, umor, nezadovoljstvo, depresiju i nesanicu. Kao najčešće razloge nastanka mobbinga na njihovim radnim mjestima ispitanici su prepoznali same osobne karakteristike pojedinca-zlostavljača, te zavist i konkurenciju. Zanimljiv je i podatak da su na pitanje jesu li oni ikada na bilo koji način zlostavljali nekog od kolega, 4,7% žena i 11% muškaraca izjavilo je da su bili zlostavljači.

Ankete koje su sakupljene sadrže niz dragocjenih podataka, a ono što uznemiruje jest podatak da, iako je gotovo polovina ispitanika visoke stručne spreme, njih preko 70% ne zna da postoje mjere zakonske zaštite od uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu, a četvrtina ih ne zna je li poslodavac svjestan negativnih posljedica na sam rad.

Prema pilot istraživanju „Media metra“ metodom telefonske ankete u Zagrebu iz 2002. godine dobiveni su sljedeći rezultati:

1. 15,4% do 53,4% od ukupnog broja ispitanika iskusilo je neki oblik mobbinga
2. psihičke probleme zbog posla koji rade osjeća od 37,7% do 54,8% ispitanika,
3. tjelesne probleme zbog posla koji rade osjeća od 30,5% do 79,4% ispitanika,
4. zbog problema izazvanih poslom na bolovanju je bilo od 2,6% do 19,0% ispitanika.

U istraživanju kojim je bilo obuhvaćeno 1354 medicinskih sestara i tehničara zaposlenih u zdravstvenim ustanovama na području 21 županije, njih 52,65% odgovorilo je potvrdno da je bilo izloženo nekim od oblika nasilničkog ponašanja.

Prema istraživanju portala www.posao.hr, kojim je bilo obuhvaćeno 812 ispitanika, na pitanje o tome jesu li se ikada našli u situaciji da ih kolege, podređeni ili nadređeni psihički zlostavljaju, čak 84% ispitanika je odgovorilo pozitivno.

82% ispitanika zlostavljače prepoznaje u svojim nadređenim suradnicima (okomiti mobbing), 17% smatra kako su to njihove kolege (vodoravni mobbing), a 1% je mišljenja kako su zlostavljači najčešće njihovi.

2. OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM

- Nacrtom prijedloga Zakona o zlostavljanju na radu ovo pitanje rješava se u cijelosti i u odnosu na sve zaposlene – kod pravnih i fizičkih osoba, u javnom i privatnom sektoru, javne i državne službenike i namještenike te djelatne vojne osobe. Na taj način ovaj institut uređuje se jedinstveno za sve zaposlene, neovisno o tome uređuju li se njihovi radni odnosi temeljem Zakona o radu ili posebnih propisa

- U odnosu na krug osoba prijedlog je da se obuhvate ne samo osobe u radnom odnosu, već i osobe koje obavljaju rad bez radnog odnosa ili su na osposobljavanju kod poslodavca - osobe koje traže zaposlenje, osobe koje su na stručnom osposobljavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, učenike i studente koji su kod poslodavca na praktičnoj obuci, te osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju određene poslove.

- Oblici i definicije zlostavljanja preuzeti su iz Okvirnog sporazuma o zlostavljanju i nasilju na radu kojeg su reprezentativne udruge poslodavaca i radnika parafirale u prosincu 2006. godine, koji kao niti prethodni nema snagu Direktive, ali koji po ratifikaciji obvezuje potpisnice i njihove članice.

- Prijedlog je da se cijeli postupak zaštite uredi Zakonom, jer je nelogično poslodavcima s više od 20 zaposlenih utvrđivati razradu pravilnikom, a poslodavci koji imaju manji broj zaposlenih nemaju obvezu donošenja toga akta. Ako oni direktno primjenjuju Zakon, tada to mogu i veći poslodavci, uz obvezu ako uvode povjerenstvo u rješavanje pritužbi da se razrade nadležnost toga tijela i način rada.

- Bitna razlika u odnosu na sadašnju zaštitu odnosi se na zaštitu od svih osnova zlostavljanja na radu (ne samo onih koji predstavljaju diskriminaciju), te da radnik u sudskom postupku ima pravo zahtijevati da sud naredi prestanak radnje kojom je povrijeđeno njegovo pravo i uklanjanje njome izazvanih posljedica, sukladno Zakonu o obveznim odnosima.

- Posebno valja urediti područje prevencije od zlostavljanja na radu, ne samo rukovodnih osoba, radnika/radnica i njihovih predstavnika, nego i svih zaposlenih o vrstama zlostavljanja i načinu prepoznavanja svih vrsta zlostavljanja.

- Za povjerenika se traži suglasnost radničkih predstavnika (radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji preuzima ovlasti radničkog vijeća), jer je logično da takva osoba mora uživati povjerenje zaposlenih, kao što je to Zakonom o radu utvrđeno za osobu koja je ovlaštena prikupljati osobne podatke radnika.

- Također se ukazalo potrebnim proširiti prekršajnu odgovornost - sada je utvrđena samo za slučaj da poslodavac ne imenuje osobu ovlaštenu za primanje pritužbi.

3. POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Društveno odgovorno poslovanje predstavlja način upravljanja pitanjima socijalnog i kulturalnog karaktera, uključujući i upravljanje ljudskim resursima, te zdravlje i zaštitu na radu, kao i upravljanje zaštitom okoliša, dakle pitanja koja sama po sebi ne predstavljaju izravne poslovne ciljeve ali jesu u funkciji njihova ostvarenja. Odgovorna kompetitivnost drugi je neizravni poslovni cilj i interes poslodavca i predstavlja način na koji se poslovna zajednica odnosi prema socijalnim i pitanjima okruženja. Troškovna dimenzija zlostavljanja na radu interes je koji imaju svi čimbenici: radnici, društvo i poslodavci.

Interes poslodavaca očituje se u visokom trošku koji generira nasilje na radnom mjestu. Trošak se javlja kao izravan ekonomski trošak zbog bolovanja, kao sekundarni trošak koji sadrži smanjenje produktivnosti i poništava učinke reorganiziranja poduzeća, kao i širi društveni trošak koji se proteže.

Preveniranje zlostavljanja, te efikasno uklanjanje takvih pojava zasigurno će doprinijeti humaniziranju odnosa na poslu, smanjenju stresa na radnom mjestu, odlazaka na bolovanje.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovog Zakona nisu potrebna dodatna sredstva iz Državnog proračuna.

IV. TEKST NACRTA PRIJEDLOGA ZAKONA O SPRJEČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

PRIJEDLOG

ZAKONA O SPRJEČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Zakonom uređuje se postupak i mjere zaštite radnika od različitih oblika zlostavljanja i nasilja na radu.

(2) Odredbe ovog Zakona primjenjuju se na poslodavce te radnike zaposlene kod pravnih i fizičkih osoba, u javnom i privatnom sektoru, javne i državne službenike i namještenike te djelatne vojne osobe, osobe koje traže zaposlenje, osobe koje su na stručnom osposobljavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, učenike i studente koji su kod poslodavca na praktičnoj obuci, te osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju određene poslove (u daljem tekstu radnici).

(3) Poslodavac koji je fizička osoba može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da ga zastupa u postupku propisanom ovim Zakonom.

(4) Ako je poslodavac pravna osoba, državno ili drugo tijelo, onda prava i obveze utvrđene ovim Zakonom za poslodavca ima direktor ili druga osoba odnosno tijelo za to ovlašteno Zakonom, statutom, ugovorom ili izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe, koji svoje ovlasti sukladno tim aktima mogu pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

II. ZLOSTAVLJANJE NA RADU

Članak 2.

(1) Zlostavljanje na radu je svako ponašanje fizičke, psihičke ili spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Zlostavljanje na radu može biti jednokratno postupanje ili višekratno, među suradnicima ili nadređenim, među nadređenim i podređenim ili od trećih osoba s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 3.

(1) Zlostavljanje na radu fizičke naravi predstavlja svaki fizički napad na radnika, neovisno o tome je li nastupila tjelesna ozljeda, koje je uzrokovalo strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

(2) Spolno zlostavljanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Psihičko zlostavljanje (mobbing) u smislu ovoga Zakona je neželjeno učestalo ponašanje počinitelja na mjestu rada, kojim se ugrožava dostojanstvo, čast i ugled osobe i povrijeđuje pravo osobnosti, a koje može naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost.

Članak 4.

(1) Poslodavac je u obvezi radnicima osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem od oblika zlostavljanja na radu.

(2) U cilju prepoznavanja, prevencije i sprječavanja zlostavljanja na radu poslodavac je obvezan provoditi mjere informiranja i osposobljavanja, kojima će povećati razumijevanje rukovodnih osoba, radnika i njihovih predstavnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama zlostavljanja na radu.

(3) Poslodavac je dužan osigurati na vlastiti trošak edukaciju svih zaposlenih o vrstama zlostavljanja i načinu prepoznavanja svih vrsta zlostavljanja.

III. POSTUPAK ZAŠTITE OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Članak 5.

(1) Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati jednog ili više povjerenika koji su uz njega ovlašteni za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu od zlostavljanja na radu.

(2) Za imenovanje povjerenika poslodavac je u obvezi pribaviti suglasnost radničkih predstavnika, prema postupku propisanom Zakonom o radu za suodlučivanje radnika.

(3) Pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom može se utvrditi da pritužbe radnika/radnica odnosno radničkih predstavnika rješava povjerenstvo u kojem su uz predstavnika poslodavca obvezno povjerenik i predstavnik radnika, u kojem slučaju se propisuje nadležnost i način rada tog tijela.

(4) Poslodavac je dužan povjereniku staviti na raspolaganje prostorije, sredstva za rad kao i uredsko osoblje u opsegu koji omogućava obavljanje zadaća povjerenika, po prijedlogu

povjerenika angažirati vanjskog stručnjaka odgovarajuće struke, te osigurati mu odgovarajuće osposobljavanje, sve na trošak poslodavca.

Članak 6.

(1) Radnik koji je zlostavljan na radu ima pravo podnijeti pisanu pritužbu povjereniku na takvo ponašanje.

(2) Radnik pritužbu podnosi poslodavcu ako nije imenovan povjerenik, odnosno ako se pritužba odnosi na povjerenika.

(3) Radnik koji je zaposlen u agenciji za povremeno zapošljavanje koji je zlostavljan na radu kod korisnika, pritužbu podnosi korisniku i o tome izvješćuje agenciju.

(4) Pravo podnijeti pritužbu uz radnika ima i radničko vijeće, sindikalni povjerenik, Sindikat, povjerenik radnika za zaštitu na radu, te udruge koje su registrirane za obavljanje djelatnosti zaštite radnika od zlostavljanja na radu.

Članak 7.

(1) Poslodavac odnosno povjerenik dužan je, najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka zlostavljanja na radu ako utvrdi da ono postoji.

(2) Za vrijeme ispitivanja pritužbe poslodavac odnosno povjerenik, dužan je poduzeti mjere koje smatra primjerenim ako za to postoje opravdani razlozi radi daljnjeg sprječavanja zlostavljanja i onemogućavanja njegova ponavljanja, uključujući i privremeno udaljenje s rada radnika na kojeg se prijava odnosi, do okončanja postupka utvrđenog odredbama ovog članka, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

(3) Poslodavac odnosno povjerenik nakon ispitivanja pritužbe donosi odluku kojom utvrđuje je li pritužba radnika osnovana, te koje mjere je poslodavac obavezan poduzeti radi eliminiranja sukoba, sprječavanja ili smanjenja mogućnosti kontakta uznemiravanog i počinitelja uzimajući u obzir potrebe procesa rada, pisanog upozorenja radnika ili pokretanje postupka otkaza ugovora o radu, odnosno drugih stegovnih mjera propisanih posebnim propisima.

(4) U slučaju da je pritužbu radnika ispitivao povjerenik, prijedlog mjera protiv radnika koji je provodio zlostavljanje obvezuje poslodavca.

(5) Odluka poslodavca o provedenom postupku obvezno se u roku određenom u stavku 1. ovog članka dostavlja podnositelju zahtjeva i radniku na kojeg se pritužba odnosi.

(6) Poslodavac, odnosno povjerenik u obvezi je upoznati specijalistu medicine rada o svim slučajevima u kojima je utvrđeno postojanje zlostavljanja.

(7) Ako poslodavac ili povjerenik utvrdi da nije bilo elemenata zlostavljanja, donijet će odluku kojom se pritužba odbija kao neosnovana.

(8) Ako u slučaju podnošenja pritužbe iz članka 6. stavak 3. ovog Zakona agencija utvrdi da korisnik nije poduzeo mjere zaštite radnika od daljnjeg zlostavljanja, ili ako s mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, odnosno ako to radnik zatraži, agencija je obvezna povući radnika s rada kod korisnika, koja odluka ne može utjecati na prestanak ugovora o radu, ako je isti vezan uz trajanje rada kod toga korisnika.

Članak 8.

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(2) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja bilo koji oblik zlostavljanja na radu ili svjedočenje u tom postupku ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

(3) U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

Članak 9.

(1) Ako poslodavac u roku iz stavka 1. članka 7. ovog Zakona ne poduzme mjere za sprječavanje zlostavljanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji podnio pritužbu ili za kojeg je pritužbu podnio radnički predstavnik, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako nije imenovan povjerenik ili postoje druge okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestiti poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1.i 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(4) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovoga članka poslodavac radniku ne može otkazati ugovor o radu, premjestiti ga u drugo mjesto rada ili ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj od onog koji je imao prije prekida rada.

(5) Radnik u sudskom postupku ima pravo zahtijevati da sud naloži prestanak radnje kojom je povrijeđeno njegovo pravo i uklanjanje njome izazvanih posljedica.

(6) Neovisno o propisanom postupku zaštite prava koji se provodi kod poslodavca, u slučaju da je zlostavljanjem na radu radniku povrijeđeno pravo osobnosti, prouzročena imovinska ili neimovinska šteta, radnik ima pravo zahtijevati od suda naknadu te štete.

(7) Sudski sporovi pokrenuti prema odredbama ovog Zakona imaju karakter radnih sporova.

(8) Ako je utvrđena povreda prava radnika u postupku pred poslodavcem ili pravomoćnom sudskom presudom, poslodavac je u obvezi na zahtjev radnika objaviti svoju odluku odnosno presudu, na način propisan Zakonom o radu za objavu pravilnika o radu.

V. NADZOR

Članak 10

(1) Nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavljaju tijela državne uprave nadležna za nadzor provedbe propisa o radnim odnosima i propisa o stručnom osposobljavanju i naukovanju.

(2) U provođenju nadzora, nadležna tijela imaju ovlaštenja utvrđena posebnim propisima.

VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 11.

(1) Novčanom kaznom od 50.000,00 do 150.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne imenuje povjerenika koji je osim njega ovlašten primati i rješavati pritužbe (članak 5. stavak 1.);

2. ako za imenovanje povjerenika poslodavac ne pribavi suglasnost radničkih predstavnika, prema postupku propisanom Zakonom o radu za suodlučivanje radnika (članak 5. stavak 2.);

3. ako ne provede postupak ispitivanja pritužbe (članak 7. stavak 1.)

4. ako ne donese odluku kojom utvrđuje je li pritužba radnika osnovana (članak 7. stavak 3.)

5. ako odluku ne dostavi podnositelju zahtjeva i radniku na kojeg se pritužba odnosi (članak 7. stavak 5.)

6. ako ne upozna specijalistu medicine rada o svim slučajevima u kojima je utvrđeno postojanje zlostavljanja (članak 7. stavak 6.)

7. ako u slučaju kad je to obvezna agencija ne povuče radnika s rada kod korisnika (članak 7. stavak 8.);

8. ako otkrije podatke utvrđene u postupku rješavanja pritužba (članak 8. stavak 1.);

9. ako na zahtjev radnika ne objavi svoju odluku odnosno pravomoćnu presudu (članak 9. stavak 7.).

(2) Novčanom kaznom od 5.000,00 do 15.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 25.000,00, a poslodavcu fizičkoj

osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 5.000,00 kuna.

Članak 12.

(1) Novčanom kaznom od 150.000,00 do 300.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako otkáže ugovor o radu radniku koji koristi pravo prekida rada, premjesti ga u drugo mjesto rada ili ga na bilo koji drugi način stavi u nepovoljniji položaj od onog koji je imao prije prekida rada (članak 9. stavak 4.)

(2) Novčanom kaznom od 15.000,00 do 30.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na malodobnog radnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 100.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 10.000,00 kuna.

VI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 13.

(1) Poslodavci koji su u obvezi imenovati povjerenika, dužni su pokrenuti postupak imenovanja prema odredbama ovoga Zakona najkasnije u roku 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Do imenovanja povjerenika prema odredbi stavka 1., postupak provodi već imenovana osoba za primanje i rješavanje pritužbi ili poslodavac.

(3) Postupci započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona dovršit će se prema odredbama ovoga Zakona, ako je to za radnika povoljnije.

Članak 14.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju važiti odredbe 2.b., članka 22.a i članka 228.a stavak 1. točka 5. Zakona o radu (Narodne novine br. 38/95., 54/95-ispr., 17/01, 82/01., 114/03.- ispr., 30/04., 68/05.)

Članak 15.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Obrazloženje:

Uz članak 1.

Odredbom ovog članka određuje se krug subjekata na koje se Zakon primjenjuje – na sve poslodavce i sve zaposlene, kao i na osobe koje obavljaju određene poslove bez sklapanja ugovora o radu.

Uz članak 2.

Ovom odredbom definira se zlostavljanje na radu sukladno teoriji i komparativnom zakonodavstvu, te Okvirnom sporazumu o zlostavljanju i nasilju na radu - ponašanje fizičke, psihičke ili spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika/ radnice, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Dodatno ono se u odnosu na trajanje određuje kao jednokratno ili višekratno ponašanje, a u odnosu na osobe koje mogu biti zlostavljači kao zlostavljanje među suradnicima ili nadređenim, među nadređenim i podređenim ili od trećih osoba s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uz članak 3.

Odredbom članka 3. daje se pojam fizičkog, psihičkog i zlostavljanja spolne naravi.

Uz članak 4.

Slijedom važeće odredbe Zakona o radu poslodavcima se utvrđuje obveza radnicima osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem od oblika zlostavljanja na radu, ali se uvodi jasnija odredba glede prevencije, te obveza edukacije rukovodnog osoblja, radničkih predstavnika i zaposlenih o vrstama zlostavljanja i načinu prepoznavanja svih vrsta zlostavljanja.

Uz članak 5.

Istovijetno odredbama Zakona o radu poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati jednog ili više povjerenika koji su uz njega ovlašteni za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu od zlostavljanja na radu. Međutim, sada se dodaje obveza da za imenovanje povjerenika pribavi suglasnost radničkih predstavnika, prema postupku propisanom Zakonom o radu za suodlučivanje radnika. Ovo stoga što ta osoba treba uživati povjerenje zaposlenih, te je logičan postupak izbora kao i osobe koja je ovlaštena prikupljati podatke o zaposlenim. Toj osobi poslodavac je u obvezi osigurati potrebne uvjete za rad – prostor, opremu, uredsko osoblje.

Daje se i mogućnost da pritužbe radnika rješava povjerenstvo u kojem su uz predstavnika poslodavca obvezno povjerenik i predstavnik radnika, u kojem slučaju je potrebno pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom propisati nadležnost i način rada tog tijela.

Uz članak 6.

Kod uređenja osobe kojoj se podnosi pritužba, ovim člankom uređuje se i postupanje kad pritužbu podnosi radnik zaposlen u agenciji za povremeno zapošljavanje, što nije riješeno u Zakonu o radu, kao i pravo podnošenja pritužbe koje se pored radnika daje i radničkom vijeću, sindikalnom povjereniku, odnosno sindikatu, povjereniku radnika za zaštitu na radu, te udrugama registriranim za zaštitu dostojanstva radnika.

Uz članak 7.

Za ispitivanje pritužbe ostavljen je rok od 8 dana kao i u Zakonu o radu uz slijedeće dopune:

- poduzimanje mjera u tijeku ispitivanja pritužbe, do privremene suspenzije radnika;
- poslodavac odnosno povjerenik nakon ispitivanja pritužbe donosi odluku kojom utvrđuje je li pritužba radnika osnovana, te koje mjere je poslodavac obavezan poduzeti radi eliminiranja sukoba, sprječavanja ili smanjenja mogućnosti kontakta uznemiravanog i počinitelja uzimajući u obzir potrebe procesa rada, pisanog upozorenja radnika ili pokretanje postupka otkaza ugovora o radu, odnosno drugih stegovnih mjera propisanih posebnim propisima;
- prijedlog mjera protiv radnika koje u odluci odredi povjerenik, obavezuje poslodavca;
- određuje se kome se dostavlja odluka: podnositelju zahtjeva i radniku na kojeg se pritužba odnosi;
- poslodavac, odnosno povjerenik u obvezi je upoznati specijalistu medicine rada o svim slučajevima u kojima je utvrđeno postojanje zlostavljanja.
- obveza agencije da povuče radnika s rada kod korisnika, koja odluka ne može utjecati na prestanak ugovora o radu, ako je isti vezan uz trajanje rada kod toga korisnika.

Uz članak 8.

Nužno je odrediti tajnim sve podatke do kojih se dođe u postupku, kao i da je teret dokazivanja na poslodavcu. Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja bilo koji oblik zlostavljanja na radu ili svjedočenje u tom postupku ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

Uz članak 9.

Pravo prekida rada s pravom na naknadu plaće u slučaju ako poslodavac na poduzme mjere za sprječavanje zlostavljanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, pripada radniku i prema važećim odredbama Zakona o radu. Uz pravo radnika na zahtjev za naknadu materijalne i nematerijalne štete, sada se utvrđuje i pravo da u sudskom postupku zahtijeva da sud naloži prestanak radnje kojom je povrijeđeno njegovo pravo i uklanjanje njome izazvanih posljedica. Neovisno o tome traži li naknadu štete zbog prava osobnosti ili prestanak radnje, odnosno uklanjanje njome izazvanih štetnih posljedica, svi ti postupci imaju karakter radnog spora. Dodatno daje se i mogućnost radniku da traži javnu objavu odluke odnosno pravomoćne presude, na način propisan Zakonom o radu za objavu pravilnika o radu.

Uz članak 10.

Pravo nadzora nad primjenom ovog Zakona daje se tijelima državne uprave nadležnim za nadzor provedbe propisa o radnim odnosima i propisa o stručnom osposobljavanju i naukovanju, sukladno posebnim propisima.

Uz članak 11. i 12.

Ovim odredbama propisuju se prekršaji za povrede obveze iz ovoga Zakona, uz mogućnost izricanja novčane kazne na mjestu izvršenja prekršaja.

Uz članak 13.

Obveza je poslodavaca pokrenuti postupak imenovanja prema odredbama ovoga Zakona najkasnije u roku 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona. Postupci započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona dovršit će se prema odredbama ovoga Zakona, ako je to za radnika povoljnije.

Uz članak 14.

Danom stupanja na snagu ovog Zakona prestaju važiti odredbe članka 22.a i članka 228.a stavak 1. točka 5. Zakona o radu, kojim se uređuje postupak zaštite dostojanstva.

Uz članak. 15.

Predlaže se stupanje na snagu Zakona osmog dana od dana objave.